

## **Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Delonk Samudra Jaya**

**Eman Sulaeman<sup>1</sup>, Salma Nurhasanah<sup>2</sup>, Rahma Dini Aulia<sup>3</sup>,  
Selviana Junaedi Putri<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa  
Karawang

e-mail: ah.humaed@mail.com

### **Abstrak**

Kesuksesan perusahaan akan dipengaruhi oleh Manajemen Talenta. Kurangnya kemampuan membaca peluang, mengembangkan bakat, dan membangun strategi bisnis akan merugikan keberlanjutan perusahaan. PT. Delonk Samudra Jaya adalah sebuah perusahaan properti. PT. Delonk Samudra Jaya, berusaha membangun sumber daya manusia yang bertalenta dan membuka lapangan pekerjaan untuk memajukan karir perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta di PT. Delonk Samudra Jaya. Penelitian ini menggunakan Metode statistik kuantitatif. Dalam penelitian ini ada 20 sampel yang dikumpulkan dengan Kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden. Metode regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis kebenarannya. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan antara Manajemen Talenta dan kinerja karyawan. Dari hasil analisis terdapat pengaruh signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 50,6%.

**Kata kunci:** Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan, Keterampilan, Organisasi

### **Abstract**

The success of the company will be influenced by Talent Management. Lack of ability to read opportunities, develop talent, and build a strategic business will hurt the company's financing. PT. Delonk Samudra Jaya is a property company. PT. Delonk Samudra Jaya, trying to build talented human resources and create jobs to advance the company's career. The purpose of this study is to determine the influence of Talent Management at PT. Delonk Samudra Jaya. This study uses quantitative statistical methods. In this study, there were 20 samples collected using a questionnaire that was used to collect data directly from the respondents. Simple linear regression method is used to analyze the truth. This research resulted in a very significant influence between Talent Management and employee performance. From the results of the analysis there is a significant influence of talent management on employee performance of 50.6%.

**Keywords :** Talent Management, Employee Performance, Skill, Organisation

### **PENDAHULUAN**

Pada Era Digital ini ditandai dengan adanya persaingan global yang semakin unggul. Sebuah perusahaan bisa bertumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang lebih pesat ini, dengan memfokuskan diri kepada perubahan faktor internal yaitu; mencari, membuat, dan mempertahankan karyawan yang mempunyai keunggulan talenta untuk perusahaan dan divisi yang dijalankannya. Keberhasilan sebuah perusahaan yang terus bergerak maju memperbaiki perekonomian, tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dimiliki. Sehingga kualitas yang dihasilkan membuat perusahaan berkembang semakin pesat. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja

karyawan yaitu, dengan menerapkan adanya Manajemen Talenta dalam kinerja karyawannya. Manajemen Talenta pada perusahaan sangat berguna untuk menyampaikan kontribusi dan kinerja yang baik di perusahaan. cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk menaikkan kinerja yaitu, dengan adanya pemetaan talenta yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan talenta yang dimiliki karyawan itu sendiri. Akibatnya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mengelola sumber daya alam sebaik mungkin agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga membentuk hasil yang efektif dan efisien. Dalam hal ini dibutuhkan adanya keterampilan yang baik. Keterampilan merupakan kompetensi yang memanfaatkan pemikiran, konsep, dan kreativitas untuk membuat dan menghasilkan produk/barang dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja dari seseorang pekerja, keseluruhan proses dari sebuah organisasi atau manajemen yang dimana hasil dari pekerjaan tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit, dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya atau standar yang telah ditentukan. (Karyono & Gunawan, 2021) Sukses dalam Talent Management sangat penting karena akan berdampak pada kesuksesan sebuah organisasi (Collings & Mellahi, 2009). Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berbakat (Boudreau & Ramstad, 2005) bisa diartikan dengan sumber daya manusia diatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam pengorganisasian perusahaan.

Menurut (Astuti & Minarsih, 2018), manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Sehingga Manajemen talenta sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta agar mereka dapat kompetitif dengan perusahaan lain. Manajemen Talenta menjadi proses yang dilakukan dalam manajemen perusahaan untuk mengelola talenta supaya mereka dapat kompetitif dalam bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen telenta ini terdiri dalam faktor-faktor yaitu; perekrutan, pelatihan, kompetensi, dan kompensasi. Apabila Manajemen Talenta dilakukan dengan baik maka tujuan organisasi swasta ataupun organisasi publik dapat tercapai sesuai dengan harapan dan tujuan yang direncanakan.

Dalam metode perekrutan perusahaan, bagian yang memajemen sumber daya manusia biasanya melakukan berbagai tahap penjurangan yang terfokus kepada pengetahuan dan pengalaman pelamar. Dengan sistem manajemen talenta inilah karyawan akan mendapatkan pelatihan sumber daya manusia. Adanya rekrutmen dengan basis keterampilan, skill, ataupun hal hal lain yang terkait pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Menurut (Savitri & Suherman, 2018). Proses rekrutmen sangat penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi, tergantung pada kualitas rekrutmen sehingga organisasi ini dituntut untuk mengelolah dan menyeleksi para calon karyawan sehingga mendapatkan calon karyawan dengan kualitas baik mampu melaksanakan tugas demi memberikan hasil kinerja yang baik. Setelah melalui proses rekrutmen perusahaan harus melatih karyawan untuk bisa paham dan mengerti akan perusahaan tempatnya menjadi pekerja.

Setelah perekrutan, perusahaan harus melatih karyawan untuk dapat memahami perusahaan. Pelatihan merupakan prosedur pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara-cara yang telah ditentukan dan direncanakan oleh perusahaan untuk mengajarkan pengetahuan dan kemampuan teknis pekerja non-manajerial agar bisa mencapai tujuan tertentu. Adanya program pelatihan akan membuat perusahaan berjalan baik dan dapat bertujuan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang berkompentensi. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tindakan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntutkan kepada pekerjaan dan didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh PT. Delonk Samudra Jaya,

kompetensi memberikan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan mampu memenuhi kinerja.

Selain perekrutan, pelatihan, dan kompetensi, dalam manajemen talenta juga terdapat kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan bidang dan talenta yang dimiliki oleh karyawan serta, perusahaan dapat memperhitungkan kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Sebagai salah satu perseroan terbatas yang ada di wilayah cikampek. PT. Delonk Samudra Jaya ini harus mempertahankan dan memperhatikan para karyawan dalam kinerja mereka terhadap perusahaan sehingga para karyawan di PT. Delonk Samudra Jaya tersebut merasakan ikatan dengan perusahaannya. Dalam mempertahankan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi, PT. Delonk Samudra Jaya telah melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut sangat berpengaruh terhadap Talenta Karyawan. Dalam Hal ini nilai hasil dari penilaian kinerja menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangan dalam menentukan nilai akhir karyawan yang diikutsertakan dalam program Talenta Karyawan. Pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Menganalisis Faktor-faktor pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Delonk Samudra Jaya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Faktor-faktor pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai kantor PT. Delonk Samudra Jaya.

## METODE

### Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Metode Statistik Kuantitatif. Metode Statistik Kuantitatif ini bertujuan untuk mengukur dan menggambarkan tentang analisis faktor pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan PT. Delonk Samudra Jaya. Pada Penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner yang langsung diberikan kepada pegawai PT. Delonk Samudra Jaya.

### Variabel Penelitian

Variabel Penelitian yang diteliti, meliputi :

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Himpunan	Pernyataan
Manajemen talenta	1. Menarik talenta	1. Identifikasi proses rekrutmen dan seleksi 2. Program orientasi
	2. Mengembangkan talenta	3. Penilaian kinerja
	3. Mempertahankan talenta	4. Program Untuk Meningkatkan Talenta 5. Memfasilitasi Pegawai
Kinerja Karyawam	1. Kualitas Pekerja	2. Masih mampu menghasilkan kualitas kinerja
	2. Kuantitas Pekerja	3. Mampu bekerja sesuai beban pekerja
	3. Ketepatan Waktu	4. Mampu menyelesaikan pekerjaan
	4. Kehadiran	5. Selalu hadir dan mengikuti tepat waktu
	5. Sikap Kooperatif	6. Mampu bekerjasama

### Teknik Pengumpulan Data

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah Pegawai Kantor PT. Delonk Samudra Jaya yang berjumlah 60 orang. Sedangkan, sampel yang digunakan melalui Teknik simple random sampling berjumlah 20 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini

merupakan data primer. Data primer diperoleh dari hasil kuisioner yang diberikan kepada pegawai kantor PT. Delonk Samudra Jaya.

### Hipotesis

HO = Tidak ada pengaruh

H1 = Ada pengaruh

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Delonk Samudra Jaya. Tahapan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Keabsahan Data

Validitas :

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

$r \text{ tabel} = 0,05 (0,4438)$

Reliabilitas :

$\text{Alpha} > 0,7$

2. Uji Prasyarat

3. Uji Normalitas

4. Uji Regresi Linier Sederhana

5. Uji Signifikasi (uji t)

6. Uji Determinasi (uji R2 )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Analisis Data yang disajikan adalah hasil dari pengolahan Data Primer dari tabulasi data kuisioner yang di analisis menggunakan spss. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh beberapa uji validitas, reabilitas, dan normalitas, sebagai berikut :

### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

No Res.	Manajemen Talenta					X	Kinerja Karyawan					Y
	X1	X2	X3	X4	X5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	4	4	4	21	5	5	4	3	5	22
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21
8	5	4	4	3	3	19	5	4	5	5	4	23
9	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

16	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21
17	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
r	0,607	0,832	0,827	0,86	0,813	432	0,69	0,806	0,914	0,776	0,753	437
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Berdasarkan tabel 2 tentang uji validitas dengan menggunakan spss diperoleh bahwa semua indikator instrumen penelitian dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Maka instrumen penelitian tersebut dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Reliabilitas Statistik**

Variabel Manajemen Talenta		Variabel Kinerja Karyawan	
Cronbach's Alpha	N of Item	Cronbach's Alpha	N of Item
0,844	5	0,844	5

Variabel manajemen talenta diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,844 dan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,844. Maka kedua variabel tersebut dinyatakan realibel karena Cronbach's Alpha > 0,7.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		137.339.582
Most Extreme Differences	Absolute		.185
	Positive		.160
	Negative		-.185
Test Statistic			.185
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.070
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.068
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.062
		Upper Bound	.075

Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi 0,070 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil pengujian tersebut dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier sederhana.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 5. Koefisien Regresi Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.387	3.214		2.298	.034
	Manajemen talenta	.670	.148	.729	4.522	<,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sederhana. Maka diperoleh konstanta sebesar 7.387. sedangkan nilai koefisien b sebesar 0,670. Yang berarti setiap ada kenaikan 1 variabel Manajemen Talenta maka, terjadi kenaikan 0,670 ditambah konstanta 7.387. sehingga didapatkan sebuah rumus regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7.387 + 0,670X$$

### Analisis Signifikansi (uji t)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh t hitung adalah 4.522. sedangkan t tabel adalah 2.101 diperoleh dari derajat kebebasan 20-2=18. Maka uji signifikansi t hitung > t tabel (4.522>2.101) dapat dikatakan pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan signifikan.

### Analisis Determinasi (uji R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Uji Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.506	141.103

a. Predictors: (Constant), Manajemen talenta

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,506 yang artinya pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya dari Pengaruh lain sebesar 49,4%.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 50,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 5(1), 12–19.
- Azhad, M. N., & Mahayanti, L. (2022). Creative Commons Attribution 4.0 International License. Jurnal Manajerial, 09(3), 338–350. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4181>

- Bisnis, J., & Kewirausahaan, D. (2018). Analisis Manajemen Talenta Pada PT. PLN (Persero) (Vol. 14, Nomor 3).
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 360. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1008>
- Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Nisak, F., Prihatiningtyas, S., Studi, P., Bisnis, A., Universitas, F., & Surabaya, H. T. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Margomulyo. *jurnal aplikasi adminitrasi*, 24(2), 137–142.
- Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, L., Pengembangan SDM, P., Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan, M., Finta Utami, W., & Wardani, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sdm, Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bidang Layanan Dan Bidang Pemasaran Bank DKI KCU Balaikota). *Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Islam "45" Bekasi*, 18(2), 32–43.
- Sarana, W., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 158. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.935>
- Satria Rachmadinata, N., Gita Ayuningtias, H., Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, M., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta... Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *jurnal manajemen indonesia*, 17(3), 197–204.